
**REVITALISASI PERAN PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
(PLKB) DALAM MENINGKATKAN PESERTA KELUARGA BERENCANA (KB)
(Studi di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang)**

Lailatuz Zuhriyah

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Revitalisasi peran Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) tidak terlepas dari peran BKKBN. Adanya perubahan bentuk kelembagaan KB pasca otonomi daerah menyebabkan jumlah PLKB menjadi menurun dan tugas menjadi bertambah. Hal tersebut dikarenakan organisasi KB yang ada tidak hanya menangani bidang KB saja, melainkan terdapat bidang lain. Untuk meningkatkan kapasitas PLKB sehingga jumlah peserta KB dapat meningkat maka diperlukan pengembangan SDM yang terdiri dari pengorganisasian, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui revitalisasi peran PLKB di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian rancangan kualitatif. Pengumpulan data dengan *indepth interview*. Informan utama adalah 4 orang PLKB Kecamatan Banyumanik. Uji validitas dengan triangulasi sumber kepada Ka.UPTB, Kasubid Jejaring dan Informasi KB, Lurah Tinjomoyo, Lurah Srandol Wetan, Bidan Puskesmas Ngesrep, dan 5 peserta KB. Hasil penelitian ini adalah organisasi KB Kota Semarang adalah Bapermasper dan KB. Peran dari PLKB tetap sama seperti sebelum SOTK berubah menjadi Bapermasper dan KB, tetapi karena bentuk kelembagaan yang berbeda maka tugas dan tanggung jawab PLKB menjadi bertambah. Pendidikan dan pelatihan yang diperoleh PLKB sudah sesuai dengan tugas yang akan di laksanakan di lapangan, namun untuk bidang lain selain bidang KB PLKB belum memperoleh pelatihan maupun sosialisasi. Kepemimpinan Ka.UPTB kepada PLKB berjalan dengan baik. Kompensasi yang diterima secara rutin setiap bulan oleh PLKB adalah gaji, tunjangan fungsional dan kesejahteraan pegawai dan adanya motivasi PLKB untuk tetap bekerja dengan baik walaupun SOTK telah berubah dan pendanaan berkurang. Untuk tercapainya tujuan dan sasaran program KB di lapangan, maka perlu adanya pengembalian peran PLKB yang terdiri dari 10 langkah kerja.

Kata kunci : Revitalisasi Peran PLKB, Peserta KB
Kepustakaan : 41, 1984-2011

PENDAHULUAN

Program KB secara efektif mampu menurunkan angka kelahiran penduduk Indonesia. Pada periode 1970-2004, angka kelahiran total atau *Total Fertility Rate* (TFR) wanita Indonesia berhasil diturunkan dari 5,6 per wanita menjadi 2,6 per wanita. Indonesia juga dapat menekan jumlah penduduk sebanyak 79 juta jiwa selama dari tahun 1970 hingga 2000. Laju pertumbuhan penduduk nasional menurun dari 2,34% pada periode 1971-1980 menjadi 1,49% pada periode 1991-2000. Angka prevalensi pemakaian kontrasepsi juga berhasil ditingkatkan dari 15% pada tahun 1970 menjadi 61% pada tahun 2004.¹

Pelaksanaan program KB Nasional di tingkat lapangan tidak terlepas dari peranan Petugas Lapangan Keluarga Berencana atau Penyuluh Keluarga Berencana (PLKB/PKB). PLKB atau PKB merupakan pegawai negeri sipil atau non pegawai negeri sipil yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan KB. Tugas dan fungsi dasar PLKB/PKB meliputi sepuluh langkah, yaitu pendekatan tokoh formal, pendataan dan pemetaan, pendekatan tokoh informal, pembentukan kesepakatan, penegasan kesepakatan, penerangan dan motivasi, peneladanan atau pembentukan grup pelopor, pelayanan KB-KS, pembinaan peserta, pencatatan, pelaporan dan evaluasi.²

Sejak awal dekade 2000, ketika kebijakan desentralisasi diimplementasikan yaitu pada tahun 2001 pelaksanaan program KB di lapangan mengalami penurunan. Selain menurunnya jumlah PLKB/PKB, penurunan kinerja program KB juga terlihat dari data SDKI 2007. Angka Fertilitas total Indonesia tidak menunjukkan adanya tren yang menurun, tetapi menetap pada angka 2,6 per wanita dalam kurun waktu 4 tahun (2003-2007).³ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah Daerah sebagaimana telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 kepada Daerah diberikan keleluasaan untuk menyelenggarakan pemerintahan yang mencakup seluruh bidang pemerintahan, kecuali bidang-bidang yang berdasar Undang-Undang telah ditetapkan sebagai kewenangan pusat. Keleluasaan otonomi ini mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan pemerintahan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi.⁴ Konsekwensi dari kebijakan tersebut adalah kewenangan pusat termasuk program KB Nasional pengelolaannya diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penyerahan P3D (Personal,

Pembiayaan, Perlengkapan dan Dokumentasi) BKKBN Kabupaten/Kota oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kabupaten/Kota.⁵

Permasalahan yang berkembang pada saat pelaksanaan program KB setelah ditetapkannya desentralisasi adalah menurunnya kapasitas kelembagaan Program KB, hal ini terjadi karena melemahnya komitmen politis dan komitmen operasional di tingkat Kabupaten atau Kota. Akibat dari menurunnya kelembagaan atau organisasi perangkat daerah adalah kelembagaan program KB di Kabupaten atau Kota menjadi sangat beragam.⁶

Akibat lain dari ditetapkannya kebijakan desentralisasi yaitu jumlah institusi KB tingkat lini lapangan berkurang, dan jumlah serta kualitas tenaga pengelola dan pelaksana program KB di tingkat lapangan menurun karena banyak yang dimutasi atau pensiun, serta dukungan sarana, prasarana dan anggaran kurang memadai.⁷ Pemerintah daerah pada masa tersebut banyak memindahkan dan menempatkan mantan pegawai BKKBN termasuk PLKB di wilayah kecamatan dengan alasan bahwa pegawai tersebut memiliki pengalaman dalam berurusan dengan masyarakat,⁸ sehingga jumlah PLKB jauh menurun dibanding sebelum otonomi daerah, sehingga hal ini dapat berdampak terhadap kinerja program. Sebelum desentralisasi atau otonomi daerah, jumlah PLKB/PKB di seluruh Indonesia sebanyak 26.074. Setelah otonomi daerah jumlahnya turun menjadi 19.586 atau hanya ada 75% saja.⁹

Untuk Jawa Tengah Jumlah Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) yang ada kurang proposional dengan jumlah wilayah binaan yang ada. Saat ini Desa atau Kelurahan yang ada berjumlah 8.574, sedangkan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) berjumlah 2.500, dengan arti setiap 1 Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) membina 4 Desa atau Kelurahan.¹⁰ Idealnya setiap 1 orang PLKB membina 1 desa. Di Kota Semarang terdapat 16 kecamatan dan terdiri dari 177 Desa/Kelurahan dengan jumlah PLKB yang ada hingga bulan Desember 2011 yaitu sebanyak 79 PLKB/PKB.¹¹

Pencapaian peserta KB Baru (PB) terendah terdapat pada Kecamatan Banyumanik, yaitu sebesar 58% atau 1493 dari target (PPM PB) yaitu 2546. Salah satu tugas PLKB sebagai penggerak partisipasi masyarakat adalah untuk meningkatkan kepedulian dan peran serta masyarakat dalam melaksanakan program KB Nasional. Hasil yang diharapkan dari kegiatan tersebut adalah meningkatnya jumlah yang memperoleh layanan subtransi program KB Nasional.

Kecamatan Banyumanik memiliki 5 PLKB, masing-masing PLKB membina 2-3 desa Kelurahan, hal ini mempengaruhi hasil kerja dari PLKB. Untuk meningkatkan kualitas dari Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) guna meningkatkan peserta KB di Kecamatan Banyumanik diperlukan pengembangan sumber daya manusia atau Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) itu sendiri, antara lain yaitu pengorganisasian, pendidikan dan pelatihan (diklat), kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang ditemukan di lapangan terkait dengan pengembangan peran PLKB dalam meningkatkan peserta KB Baru (PB), maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai “*Revitalisasi Peran Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dalam meningkatkan Peserta KB Baru (PB) di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan data bersifat kualitatif. Pengumpulan data dilakukan adalah dengan wawancara mendalam (*In-depth interview*) yang menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan terbuka. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Waktu pelaksanaan adalah pada bulan Maret-September 2012. Obyek yang akan diteliti adalah pengorganisasian, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Subyek dalam penelitian ini adalah 4 Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kecamatan Banyumanik.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diambil dengan menggunakan *purposive sampling*. Syarat pemilihan informan yaitu yang dalam masa kerjanya mengalami perubahan SOTK dari BKKBN menjadi Bapermasper dan KB Kota Semarang. Jumlah informan utama ada 4 orang PLKB.

Uji validitas yang digunakan adalah triangulasi sumber yang terdiri dari 10 orang yaitu Ka.UPTB, Kepala Bapermasper dan KB Kota Semarang yang diwakilkan oleh Kasubid Jejaring dan Informasi KB, Puskesmas Ngesrep, Lurah Tinjomoyo, Lurah Srandol Wetan dan 5 Peserta KB.

HASIL PENELITIAN

PENGORGANISASIAN

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi KB Kota Semarang telah berdiri pada tahun 2009 sesuai dengan Perda No13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Perijinan Terpadu Kota Semarang dan Peraturan Walikota Semarang No.89 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kecamatan Kota Semarang, program KB yang sebelumnya dikelola oleh BKKBN dengan terbitnya Perda dan Peraturan Walikota tersebut maka melebur menjadi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (Bapermasper dan KB).

Perbedaan tugas dari Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) sebelum dan sesudah SOTK berubah adalah sebelum SOTK berubah tugas dari PLKB meliputi 10 langkah kerja PLKB, tetapi setelah SOTK berubah PLKB juga mengurus program lain seperti UPPKS, Teknologi Tepat Guna (TTG), KDRT, dan urusan administrasi lain seperti surat menyurat dan pengarsipan.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Handoko bahwa struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi.¹² Hasil penelitian dari Uyat Suyatna (2007) menunjukkan bahwa pengorganisasian adalah hal yang harus dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi. Dimensi-dimensi pada pengorganisasian terdiri dari pembagian kerja, departementalisasi, hierarki organisasi dan koordinasi yang sekaligus sebagai alat ukur variabel pengorganisasian.¹³

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan yang seharusnya diperoleh oleh Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) adalah pelatihan yang terkait dengan semua program KB yang ada di BKKBN pusat. Jadi, untuk pelatihan terkait program KB yang menetapkan jenis pelatihannya adalah dari BKKBN provinsi, sehingga semua pelatihan yang diperoleh oleh PLKB sesuai dengan program yang nanti akan dijalankan di lapangan.

Manfaat dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti PLKB antarlain adalah menambah pengetahuan mereka mengenai program-program baru yang terkait dengan KB dan menjadi bekal bagi para PLKB untuk melaksanakan tugasnya di lapangan. Pendidikan

dan pelatihan yang diberikan untuk PLKB juga sesuai dengan tugas mereka di lapangan. Program-program baru apa yang akan dilaksanakan di lapangan maka pelatihan tentang program itulah yang diberikan untuk PLKB.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Siagian, bahwa latihan diselenggarakan agar para anggota organisasi memiliki kemampuan dan ketrampilan spesifik yang sesuai kebutuhan dan tuntutan organisasi.

KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil penelitian, PLKB banyak berhubungan dengan Ka.UPTB selaku koordinator di UPTB Kecamatan Banyumanik. Secara struktur organisasi PLKB langsung dibawah Kepala Bapermasper dan KB Kota Semarang, namun dalam pelaksanaannya PLKB dibawah Ka.UPTB, sehingga dalam melakukan komunikasi dan koordinasi lebih banyak dengan Ka.UPTB. Secara hierarki dari struktur organisasi Bapermasper dan KB Kota Semarang saat ini PLKB tidak bertanggung jawab penuh kepada Ka.UPTB melainkan langsung bertanggung jawab kepada Kepala Bapermasper dan KB. Ka.UPTB dalam hal ini sebagai koordinator di tingkat Kecamatan, hal dimaksudkan untuk memudahkan dalam melakukan komunikasi, koordinasi, pembinaan dan pergerakan untuk pelaksanaan tugas PLKB. Informasi yang diperoleh Ka.UPTB dari Bapermasper dan KB akan disampaikan kepada PLKB, begitu juga sebaliknya informasi-informasi yang diperoleh Ka.UPTB dari PLKB akan disampaikan kepada Bapermasper dan KB Kota Semarang.

Secara teori bahwa garis komando menghubungkan antara pegawai dengan atasannya dalam hal komunikasi, koordinasi, pergerakan dan pengawasan. Dengan struktur organisasi Bapermasper dan KB yang ada dimana PLKB sebagai pejabat fungsional langsung berhubungan dengan Kepala Bapermasper dan KB, namun dalam pelaksanaannya PLKB dalam melakukan komunikasi, koordinasi, dan pergerakan pelaksanaan tugas banyak berhubungan dengan Ka.UPTB yaitu sebagai koordinator di masing-masing Kecamatan. Hal ini dikarenakan jumlah PLKB yang banyak sehingga untuk memudahkan dalam koordinasi, komunikasi dan pergerakan pelaksanaan tugas maka langsung dilakukan oleh Ka.UPTB.

KOMPENSASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan hal penting bagi PLKB untuk melaksanakan tugas di lapangan, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kerja petugas. Jenis kompensasi yang diperoleh PLKB adalah gaji, tunjangan fungsional karena PLKB merupakan tenaga fungsional, dan kesejahteraan pegawai (kespeg) yang diperoleh dari pemerintah kota. Ketiga kompensasi tersebut dalam bentuk uang dan pembayaran rutin tiap bulan yang melekat pada gaji.

Menurut Hasibuan, besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).¹⁴

MOTIVASI

Yang menjadi motivasi informan utama untuk menjadi PLKB pada awalnya sebagian besar motivasinya adalah ingin menjadi PNS. Namun setelah mengetahui bagaimana pekerjaan yang harus dilakukan PLKB mereka bisa menikmatinya dan akan tetap ingin bekerja dengan baik. Hal tersebut karena mereka telah mengetahui bagaimana tugas-tugas dari PLKB, sebagian PLKB mengatakan mereka menyukai pekerjaan tersebut adalah karena bisa langsung turun ke lapangan bertemu dengan orang yang berbeda-beda, tidak hanya bekerja di kantor dan juga bisa langsung melakukan komunikasi dengan masyarakat, sehingga jika di masyarakat terdapat kendala atau kesulitan mereka bisa membantu menyelesaikannya. Selain itu adalah karena adanya gaji, gaji merupakan salah satu bentuk penghargaan bagi PLKB atas pekerjaan atau tugas-tugas yang telah dilaksanakan di lapangan.

Herzberg juga mengatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, salah satunya adalah hal-hal yang mendorong

karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dan menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.¹⁴

REVITALISASI PERAN PLKB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang menjadi tugas dan fungsi PLKB adalah 10 langkah kerja. Namun karena adanya bentuk organisasi yang berubah menjadi Bapermasper dan KB dimana tidak hanya menangani yang terkait dengan bidang KB saja, hal tersebut memberi dampak pada PLKB yaitu tugas PLKB semakin bertambah, antara lain : PLKB melakukan pembinaan terhadap keluarga yang ikut dalam UPPKS, melakukan kegiatan pemberdayaan perempuan, membantu dalam kegiatan administrasi yang ada di kantor UPTB, dan melakukan pembinaan terhadap warga yang mengalami KDRT.

Tugas pokok dan fungsi PLKB melalui 10 langkah kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan guna menjaring akseptor di lapangan. Untuk tugas atau kegiatan yang dilakukan oleh PLKB selain 10 langkah kerja perlu ada pengurangan agar tidak terjadi tumpang tindih tugas PLKB sehingga apa yang menjadi tujuan atau sasaran dapat tercapai.

KESIMPULAN

Revitalisasi peran Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) tidak terlepas dari peran BKKBN. Perbedaan peran PLKB terjadi karena berubahnya bentuk organisasi KB, dimana setelah ditetapkannya kebijakan otonomi daerah hal ini menyebabkan termasuk program KB ditangani oleh masing-masing daerah, sehingga masing-masing daerah pun memiliki komitmen yang berbeda-beda terhadap program KB. Terdapat berbagai bentuk organisasi KB di masing-masing daerah, ada yang berbentuk badan, kantor maupun dinas. Organisasi KB di masing-masing daerah juga tidak hanya menangani KB saja, melainkan digabungkan dengan bidang-bidang lain. Adanya berbagai bidang yang ditangani oleh organisasi KB hal ini menyebabkan tugas PLKB tidak hanya fokus dalam melaksanakan 10 langkah kerja, sehingga perlu adanya pengembalian tugas dan peran PLKB agar tujuan atau sasaran dapat tercapai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. BPS. *Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia 2002-2003*. Jakarta:BPS, 2003
2. BKKBN. *Pedoman Tata Cara Kerja PLKB/PKB*. Jakarta:BKKBN, 2009
3. BPS. *Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia 2007*. Jakarta:BPS, 2008
4. Kariono. *Implementasi Program KB Nasional Era Desentralisasi di Provinsi Sumatra Utara*, (Online), Vol.5. No.4 Desember 2008 (<http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/5408280286.pdf> diakses 4 April 2012)
5. Anoin. *Dilema PLKB/PKB di era otonomi daerah*. (online), Edisi 72, Tahun VII, 2007, (<http://www.gemari.or.id/file/gemari7252.PDF>, diakses 29 Februari 2012)
6. BKKBN. *Renstra Kependudukan dan Pembangunan KB Tahun 2010-2014*, (Online), (www.sultra.bkkbn.go.id diakses 4 April 2012)
7. Purnomo Edy. *Pembangunan Kependudukan dan Keluarag Kecil Berkualitas Pemuda dan Olahraga*, (Online), (<http://jabar.bkkbn.go.id/rubrik/67/> diakses 4 April 2012)
8. Iskandar. *Ledakan Penduduk Lebih Berbahaya Ketimbang Bom Teroris*, (Online), (<http://kaltim.antaranews.com> diakses 4 April 2012)
9. BKKBN. *Pedoman Penyediaan dan Pemberdayaan Tenaga Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana di Lingkungan Pemerintah Daerah*, (Online), http://lip4.bkkbn.go.id/file.php/1/moddata/forum/1/597/presentasi_lip4.ppt diakses tanggal 20 April 2012
10. Sularso B. *Mewarnai Kegiatan Program KB Bersama IpeKB Daerah Propinsi Jawa Tengah*, (Online), <http://lip4.bkkbn.go.id> diakses 3 Maret 2012)
11. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Semarang Tahun 2011
12. Handoko T.H. *Manajemen*, BPFE, Jogjakarta 1984 Edisi 2
13. Uyat Suyatna, *Pengorganisasian dan Penempatan Pegawai Sebagai Salah Satu Upaya Mencapai Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Barat*. (2007), (digilib.unpas.ac.id diakses tanggal 20 September 2011)
14. Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta, 2009